

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ปัญหา แนวทางการพัฒนา ตลอดจน (2) เปรียบเทียบภาพรวมและแนวโน้มขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน ทั้งนี้ ได้นำ สวอท ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดหรืออุปสรรค รวมทั้งนำแนวคิด 3M ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษานี้ด้วย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 1,233 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ รวมทั้งผ่านการหาความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามที่ระดับ 0.90 การเก็บรวบรวมข้อมูลสนามจากข้าราชการ ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 กันยายน ถึง 30 ตุลาคม 2549 สามารถเก็บรวบรวมได้ 1,132 คน คิดเป็นจำนวนร้อยละ 91.88 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สำหรับสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลาง ว่า (1) ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทานสูง และ (2) ขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันสูงกว่าในอดีต พร้อมกันนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมาก ว่า ในอนาคตมีแนวโน้มสูงกว่าในปัจจุบัน สำหรับข้อเสนอแนะ เช่น (1) ด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการวางแผนรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารควรเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น (2) ด้านการบริหารงบประมาณ ควรจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เพียงพอและสอดคล้องกับแผน และ (3) ด้านการบริหารงานทั่วไป ควรแบ่งอำนาจไปสู่ส่วนภูมิภาคและควรสนับสนุนให้มีการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้น

The purposes of this research were (1) to study the samples' opinions on the management administration capabilities, problems, development guidelines, and (2) to compare overviews and trends of the management administration capabilities in terms of human resource development of the Royal Irrigation Department. The conceptual framework of SWOT, consisted of 4 factors: Strength, Weakness, Opportunity and Threat; as well the concept of 3M: Man, Money, and Management were employed to this research.

The samples of this research were 1,233 people. The sample opinions were collected by using questionnaires which were pretested and had been checked out for validity and reliability of 0.90. The field data was collected from civil service, from September 1 to October 30, 2006 with the amount of 1,132 people, which making 91.88% of total samples. Statistics applied to analyze data were percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The research results agreed at the medium level that (1) the management administration capabilities in terms of human resource development of the Royal Irrigation Department were high and (2) the management administration capabilities at present were higher than in the past. By the same time, the samples agreed at the high level that the management administration capabilities in the future tend to higher than in the present. For suggestions, such as, (1) Man: the systematic plan of human resource development should be established. In addition, the executives should increasingly realize the significances of human resource development; (2) Money ; the human resource development budget should be sufficient and coincide with the plan; and (3) Management: The delegation of power to the local administration should be operated and the evaluation of human resource development by the outside organizations should be increased.